



Bibliotekarforbundet

BFs LØNNSSTRATEGI 2025

Innhold

Innledning.....	2
1. Bibliotekarforbundets målprogram.....	3
2. Bibliotekarforbundet i tall og ansettelsesområder	4
3. Bibliotekarforbundets overordnede lønnspolitikk.....	5
4. Lønnspolitiske virkemidler	5
4.1 Sentralt tariffarbeid.....	5
4.2 Lokalt tariffarbeid.....	7
5. Tariffområdene.....	8
5.1 KS.....	8
5.2 Oslo kommune	13
5.3 Stat.....	15
5.4 Spekter	19
5.5 Virke.....	20
5.6 Samfunnsbedriftene.....	20
6. Grønn tariff.....	21
Årshjul tariff.....	22
Nyttige lenker	22

Innledning

Bibliotekarforbundet (BF) representerer rundt 1765 medlemmer, og denne strategien er grunnlaget for forbundets lønnspolitiske arbeid for medlemmer på alle tariffområder og for alle stillinger.

Lønnsspørsmål er noe som krever kontinuerlig arbeid året rundt. Det enkelte medlem legger selv grunnlaget ved å gjøre en best mulig jobb som profesjonell yrkesutøver, ved å drive kompetanseutvikling, ved å framsnakke bibliotekarkompetansen og ved å uttrykke stolthet over å være en del av bibliotekarprofesjonen.

Til grunn for BFs lønnsstrategi og lønnspolitikk ligger forbundets formålsparagraf:

«Bibliotekarforbundet (BF) er et landsomfattende, partipolitisk uavhengig fagforbund. BFs formål er å arbeide for å sikre og bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, høy kvalitet i bibliotekutdanningene, og å ivareta medlemmenes faglige interesser. BF skal arbeide for å styrke medlemmenes rolle i arbeidslivet. BF skal være en aktiv pådriver for et inkluderende og bærekraftig samfunn.» (BFs vedtekter § 1)

Etter innledningen om BFs målprogram og medlemsmasse omtales de viktigste lønnspolitiske virkemidlene, både på overordnet og lokalt plan. Deretter omtales det enkelte tariffområde.

Strategien revideres årlig i etterkant av lønnsoppgjøret. Innspill innhentes blant annet fra BFs tillitsvalgte og våre tariffutvalg. Revideringer vil bli vedtatt av forbundsstyret.

Oslo, 11. april 2025

1. Bibliotekarforbundets målprogram

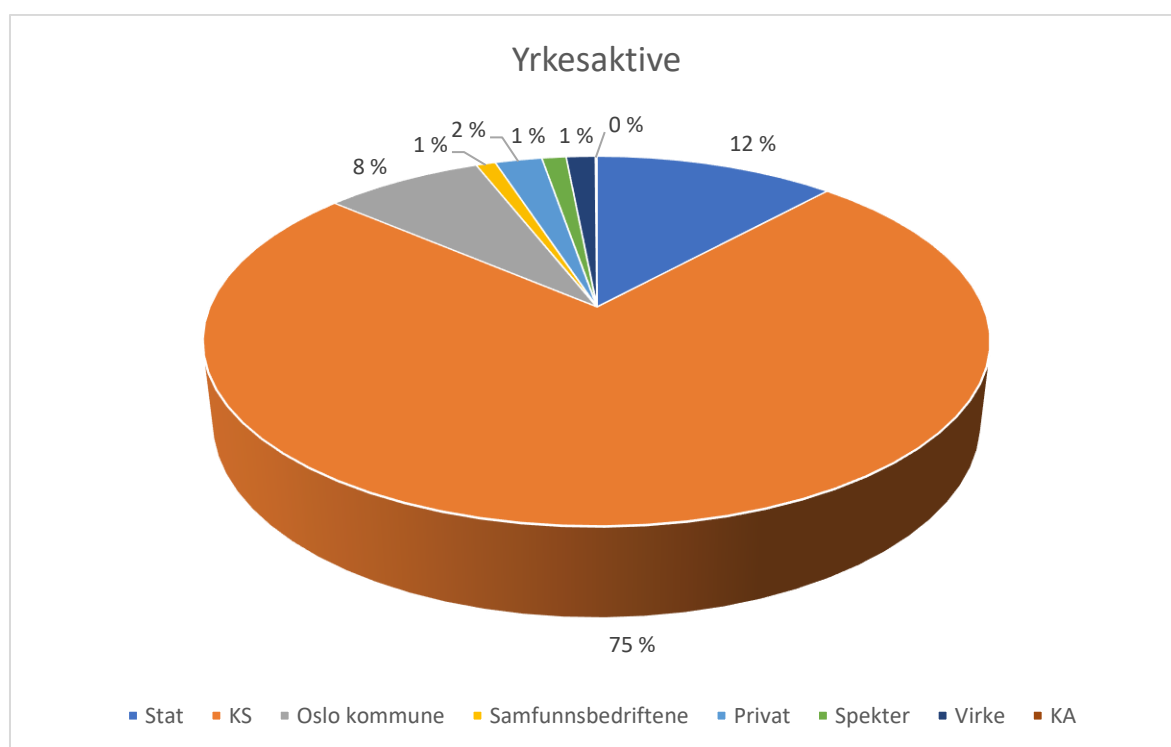
BFs målprogram vedtas på landsmøtet som avholdes hvert tredje år. Målprogrammet for perioden 2024-2027 består av ulike overordnede politiske målsettinger og konkrete mål og tiltak, hvor flere av dem handler om medlemmenes arbeids- og lønnsforhold:

Fra de overordnede politiske målsettingene:

- BF forsvarer den frie forhandlingsretten.
- Lov- og avtalefestede rettigheter skal forsvares og videreutvikles.
- Alle våre medlemmer skal ha en tariffavtale.
- Alle våre medlemmer skal ha konkurransedyktig lønn.
- Medlemmenes lønn skal samsvare med utdanning, kompetanse og ansvar.
- Ledere skal få lønn i samsvar med sitt ansvar, og på lik linje med sammenliknbare stillinger.
- Bibliotekarstillinger skal som hovedregel være hele.
- Bibliotekarkompetanse i alle sektorer, herunder:
 - Fagutdannet biblioteksjef i 100 % stilling i henhold til folkebibliotekloven.
 - Fagutdannet bibliotekar i skolebiblioteket som en del av skolens pedagogiske tilbud.
 - Bibliotekarkompetanse i universitets- og høgskolesektoren.
- Bibliotekarere skal ha mulighet til karriereutvikling og kompetanseutvikling gjennom hele yrkeskarrieren.
- Normalarbeidsdagen er utgangspunkt for de ansattes arbeidstid. Avvik skal kompenseres.
- BF skal delta i arbeidet med grønn tariff.

2. Bibliotekarforbundet i tall og ansettelsesområder

BF organiserer ansatte i både offentlig og privat sektor. De fleste medlemmene er ansatt i kommunal sektor.



Figur 1. Medlemmer fordelt på sektor per november 2024.

Medlemmene er bl.a. ansatt på folkebibliotek, fag- og forskningsbibliotek, skolebibliotek eller som rådgivere i departementer og fylkeskommuner med mer.

82 prosent av BFs yrkesaktive medlemmer er kvinner og 18 prosent er menn.

BFs medlemmer jobber innenfor en rekke ulike sektorer og omfattes av forskjellige tariffavtaler. Tariffområdene har ulike systemer og mekanismer for lønnsdannelse, og utfordringene er derfor forskjellige. Felles for alle er at de bygger på kollektive avtaler og partsforhold. Felles for de offentlige tariffavtalene er at lønnsdannelsen for de fleste skjer som en kombinasjon av sentrale og lokale tillegg. For mange av BFs medlemmer skjer lønnsdannelsen kun lokalt.

Lønnsforhandlinger gjennomføres i henhold til avtaleverkene i de ulike områdene. For eksempel er det hovedsammenslutningene som har den formelle forhandlingsretten og som kan anbefale eller forkaste et forhandlingsresultat ved sentrale oppgjør i statlig sektor. I kommunal sektor (KS og Oslo kommune) samt i områdene Spekter, Virke og KA (kirken) er det derimot hovedorganisasjonenes forhandlings sammenslutninger som fører de overordnede forhandlingene, mens hvert enkelt forbund i forhandlings sammenslutningene vedtar eller forkaster forhandlingsresultatet.

Hovedsammenslutningen Unio har en helt sentral rolle i lønnsforhandlingene innen de fleste sektorene, og skal ivareta BFs interesser. Dermed er det viktig at BF jobber aktivt i Unios ulike forhandlingsutvalg og styre for å fremme medlemmenes interesser. Unio er den hovedorganisasjonen som best ivaretar universitets- og høyskoleutdannedes interesser ved å arbeide for høyere verdsetting av kunnskap, forskning, kompetanse og ansvar. Gjennom forbundets observatørstatus i styret og forhandlingsutvalgene, er det mulighet for å få gjennomslag for krav som ivaretar BF-medlemmenes interesser på tariffområdene.

3. Bibliotekarforbundets overordnede lønnspolitikk

BFs overordnede lønnspolitiske mål er å sikre at medlemmenes lønnsnivå og lønnsutvikling gjenspeiler deres utdanning, kompetanse og ansvar. Alle våre medlemmer skal ha en konkurransedyktig lønn.

BFs målprogram for perioden 2024 - 2027 har som målsetting at bibliotekarstillinger som hovedregel skal være hele. Folkebibliotekstatistikken for 2023 viste at det jobbet 1119 fagutdannede bibliotekarer i til sammen 968 årsverk.

BF har som mål at det skal være fagutdannet biblioteksjef i 100 % stilling i henhold til folkebibliotekloven. I 2023 var det 267 fagutdannede biblioteksjefer i landets 356 kommuner. Det er uttalt mål at ledere skal ha lønn i samsvar med sitt ansvar, og på lik linje med sammenlignbare stillinger.

BF er opptatt av at bibliotekansatte i løpet av sin karriere alltid skal ha mulighet for karriereutvikling og løpende kompetanseutvikling. Det er vesentlig at kompetanseheving verdsettes, og at det gis uttelling i form av høyere lønn og/eller endrede arbeidsoppgaver.

Kilder: Bibliotekstatistikken 2023 (Nasjonalbiblioteket)

4. Lønnspolitiske virkemidler

For å kunne oppnå våre lønnspolitiske mål må BF jobbe godt på alle nivåer i organisasjonen. Vi vet også at anseelse har betydning for lønnsnivået. En viktig jobb for BF er dermed å jobbe bibliotekpolitisk for å fremme viktigheten av bibliotekarers kompetanse og bidrag til samfunnet. I det følgende skisseres de virkemidlene BF mener er viktigst for å oppnå våre lønnspolitiske mål.

4.1 Sentralt tariffarbeid

- **Informasjon til tillitsvalgte og medlemmer**
Tillitsvalgte og medlemmer må ha tilgang til relevant informasjon, statistikk, argumenter og annet materiale.

- **Lønnsstatistikk**

Sekretariatet sørger for systematisk innhenting av lønnsopplysninger gjennom en årlig lønnsundersøkelse.

Sekretariatet utarbeider også lønnsstatistikk med eksempler slik at de tillitsvalgte sikres best mulig grunnlag for argumentasjon i lokale lønnskrav.

- **Arbeidsgrupper og utvalg i regi av BF**

BF har opprettet faste tariffutvalg for tariffområdene KS, Oslo og stat. Dette sikrer at lønnskravene forankres i medlemmenes arbeidshverdag.

BFs politikk og innsatsområder drøftes og utvikles løpende. Det opprettes utvalg og referansegrupper ved behov. For tiden finnes en referansegruppe for skolebibliotek.

- **Arbeidsgrupper med andre forbund**

BF deltar i arbeidsgrupper i Unio. Per desember 2024 deltar BF i arbeidsgrupper om statsbudsjettsaker, inkluderende arbeidsliv, pensjonspolitiske saker og bærekraft.

- **Kommunikasjonsverktøy**

Nyhetsbrev, nettsider og sosiale medier er BFs viktigste kommunikasjonsverktøy når det gjelder å gi medlemmene kunnskap om utviklingen innen tariffområdene.

For å sikre bred medvirkning inn mot tariffoppgjørene vil BF sentralt utarbeide et debattheft høsten 2025 med oppfordring om at aktuelle spørsmål diskuteres lokalt, og at tilbakemelding sendes sekretariatet.

- **Kurs og opplæring**

Godt skolerte tillitsvalgte er avgjørende for å sikre gode lønnsvilkår. BF må sikre at tillitsvalgte har den kompetansen som er nødvendig for å ivareta oppgavene. I den forbindelse arrangerer BF årlig kurs for tillitsvalgte på både grunnleggende og videregående nivå.

Det avholdes digitale temakurs knyttet til lønn og tariff for alle medlemmer. Videre gjennomføres Kick-off-arangement i distriktslagene for de som skal forhandle (etter behov/forespørsel). Det arrangeres også en årlig tillitsvalgtkonferanse i år uten landsmøte, og annethvert år arrangeres et lederseminar.

- **Alliansebygging**

BF jobber aktivt med å vedlikeholde og utvide nettverk med andre organisasjoner. Særlig viktig er de andre Unio-forbundene og interesseorganisasjoner på bibliotekfeltet.

Unio har som krav at BF deltar i forhandlingsutvalg. Forbundsleder, rådgiverne og tillitsvalgte har fordelt seg på de ulike tariffområdene.

- **Biblioteksjefplakaten**

Plakaten er en oversikt over biblioteksjefenes ansvarsområde etter lov, forskrift og forarbeider. Plakaten har argumenter til bruk i forhandlinger om lederlønninger.

4.2 Lokalt tariffarbeid

- **Lønnsopplysninger**

Tillitsvalgte har rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene. Det er viktig at BFs tillitsvalgte innhenter alle opplysninger som er tilgjengelige og nødvendige for å føre reelle forhandlinger.

- **Drøftingsmøter i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger**

Drøftingsmøter i forkant av lokale lønnsforhandlinger kan være et viktig fora for å påvirke resultatene. En forutsetning for å benytte disse møtene effektivt er at BFs tillitsvalgte kan framsette tydelige prioriteringer i tråd med medlemmenes interesser.

Det oppfordres til god dialog mellom tillitsvalgt og BF-medlemmene når det gjelder hvilke prioriteringer BF vil legge til grunn lokalt.

- **Representasjon i lokale forhandlinger**

Det er viktig at BF involveres i det lokale partssamarbeidet, også der vi kun har alenemedlemmer. Der BF ikke har tillitsvalgt, må det sørges for at medlemmets interesser ivaretas gjennom samarbeid med andre forbund (fortrinnsvis Unio-forbund). Mulighet for representasjon i selve forhandlingene avtales konkret.

- **Lønnskrav**

Det er sentralt for lønnsdannelsen at alle medlemmer sender inn lønnskrav til lokale lønnsforhandlinger. Bruk kravskjema utsendt fra arbeidsgiver, eller benytt BFs kravskjema som ligger på våre nettsider:

<https://www.bibforb.no/rettigheter-i-arbeidslivet/lokale-forhandlinger/#toggle-id-7>

- **Lønssamtaler**

Tariffavtalene inneholder bestemmelser om lønssamtale. Dette kan være et viktig virkemiddel for å oppnå uttelling for krav og best mulig lønnsutvikling.

En lønssamtale er en samtale som handler om sammenhengen mellom egen arbeidsinnsats og lønn. Den kan bidra til å avstemme forventninger om lønn hos leder og medarbeider, og se på medarbeiderens muligheter for en bedre lønnsutvikling.

BF oppfordrer alle medlemmer til å be om en årlig lønssamtale.

- **Klubb**

Ifølge BFs vedtekter skal det avholdes årlige valg av tillitsvalgte. I virksomheter med tre eller flere medlemmer kan det dannes et klubbstyre. I virksomheter med ti eller flere medlemmer skal det velges et klubbstyre med minst tre medlemmer.

Med et klubbstyre får flere anledning til å skolere seg i avtaleverket, og det blir mindre risiko for slitasje da det er flere å fordele oppgavene på, flere å diskutere saker med og det sikrer en viss kontinuitet i arbeidet.

En klubb er en god måte å sikre at alle medlemmer bidrar, til fordel både for den enkelte og for kollektivet. Klubbens medlemmer oppfordres til å dele lønnsopplysninger og diskutere hvilke prioriteringer som skal gjelde for forhandlingene.

- **BF-nettverk for medlemmer som er alene på arbeidsplassen**

Omlag 12 % av forbundets medlemmer er eneste medlem på sin arbeidsplass. For BF er det viktig å ivareta interessene til alle medlemmene. Denne gruppen har i særlig høy grad behov for jevnlig kontakt med andre medlemmer.

BF bør derfor gjøre en særlig innsats for å understøtte etablering av nettverk for medlemmer som er eneste medlem og/eller er alene på arbeidsplassen. Nettverkene kan være både tematisk og geografisk organisert.

- **Forhandlingsutvalg**

Det er BFs erfaring at de beste resultatene i lønnsforhandlinger oppnås gjennom systematisk og kontinuerlig arbeid lokalt på den enkelte arbeidsplass, og i hver enkelt region. Da trenger man erfarne tillitsvalgte med solid lokalkunnskap.

BF mangler full dekning av tillitsvalgte på alle arbeidsplasser, og for alle medlemmer. BF vil derfor arbeide videre med å etablere forhandlingsutvalg bestående av medlemmer med forhandlerkompetanse og erfaring, som kan dekke et større geografisk område utover egen arbeidsplass, og som kan støtte hverandre i de lokale forhandlingene.

- **Allianser og samarbeid med andre organisasjoner**

BF støtter og oppfordrer alle tillitsvalgte til å utvide sitt lokale nettverk og utvikle allianser med andre forbund på arbeidsplassen. Særlig viktig er de andre forbundene i Unio. På KS-området vil gjerne Utdanningsforbundet være det største forbundet. I stat er det Forskerforbundet.

Samarbeidet kan innebære felles representasjon, felles forberedelser til lønnsforhandlinger, forhandlinger på fullmakt og større styrke i forbindelse med arbeidsmiljøproblemer eller samarbeid om grønn tariff.

5. Tariffområdene

De ulike tariffområdene har forskjellige muligheter og utfordringer. I strategien behandles derfor hvert enkelt område for seg. Hvert tariffområde introduseres med noen utvalgte hovedmål samt en omtale av lønssystemet. Der det er aktuelt er også biblioteklederes særlige utfordringer omtalt. Deretter omtales de viktigste mulighetene og utfordringene.

Hovedmål for alle tariffområdene er å sikre alle medlemmer reallønnsvekst.

5.1 KS

KS-området består i all hovedsak av medlemmer ansatt i folkebibliotek, fylkesbibliotek og skolebibliotek. KS er det største tariffområdet for BF.

Hovedmål

- Generelle prosentvise tillegg som sikrer en klar reallønnsvekst.
- Automatisk økonomisk uttelling for relevante etter- og videreutdanninger.
- Ledere i kapittel 3 og 5 skal være høyere avlønnet enn ansatte i kapittel 4.

- Biblioteksjefer skal som hovedregel være plassert i kapittel 3.
- Ledere i skolebibliotek med budsjett-, økonomi- og/eller personalansvar skal som hovedregel være i kapittel 3.
- Skolebibliotekarer i videregående skole skal som hovedregel være i kapittel 5.

Måltall lønn ledere og spesialstillinger

- Lønn for biblioteksjefer i små kommuner (mindre enn 5.000 innbyggere) eller med lav ansiennitet skal ikke ligge under 650.000 kr.
- Lønn for biblioteksjefer i større kommuner (mer enn 5.000 innbyggere) med mer ansvar eller høyere ansiennitet skal ikke ligge under 700.000 kr.
- Lønn for biblioteksjefer i store kommuner (mer enn 20.000 innbyggere) skal ikke ligge under 800.000 kr.
- Rådgivere og spesialbibliotekarer i kapittel 5 skal lønnes høyere enn lønnsnivået de ville hatt i ordinær bibliotekarkode i kap. 4.

Begrunnelse for måltall på lederlønn:

Minstelønnen for bibliotekar i kapittel 4 med 16 års ansiennitet er per 1. mai 2024 kroner 596.400 kr.

Måltallene for biblioteksjefer justeres på bakgrunn av snittlønn blant medlemmene, og er ment å ivareta en lønnsrelasjon mellom leder og den man er satt til å lede. Det må gjøres en konkret vurdering i hvert tilfelle, men BF anbefaler at denne lønnsrelasjonen er minst 25.000 kr.

Målet med tallfestingen er å løfte i bunnen, og at nytilsatte har et utgangspunkt for hva BF mener er en rimelig startlønn for en biblioteksjef. Differensiering på bakgrunn av innbyggertall er valgt fordi biblioteksjefer i større kommuner gjerne har et utvidet ansvarsområde med større personal og flere avdelinger, noe som bør reflekteres i et høyere lønnsnivå.

Lønnsrelasjoner mellom kapittel 4 og 5

For stillingskoder i kapittel 5 foregår lønnsfastsettelsen i sin helhet lokalt gjennom en vurdering ved tilsetting, og på grunnlag av bestemmelsene i Hovedtariffavtalen. I bestemmelsene står det at man i lønnsvurderingen skal ta hensyn til stillingens kompleksitet, og den enkelte ansattes kompetanse og ansvar.

Garantilønnstabeller som gjelder for ordinære stillingskoder i kapittel 4 gir ikke automatisk overslag til kapittel 5. BF mener allikevel at en innplassering i rådgiver- eller spesialbibliotekarkode fordrer enten økt kompleksitet, ansvar eller spesialkompetanse hos den enkelte, og at dette derfor må gi lønnsmessig uttelling.

Lønnsystemet i KS

De ansatte innplasseres i henhold til tariffavtalen i KS i ett av tre sentrale kapitler. Som utgangspunkt innplasseres bibliotekarer slik at de øverste lederstillingene hører til i kapittel 3. Bibliotekarstilling 7026 med krav om 3-årig høgskoleutdanning hører under kapittel 4, mens fagledere/spesialstillinger hører under kapittel 5. For mange av stillingskodene i kapittel 5 er det tilknyttet et krav om mastergrad. Det gjelder i midlertidig ikke for stillingskoden 8112 Spesialbibliotekar hvor profesjonskravet er bachelorgrad.

I kapitlene 3 og 5 fastsettes lønnen lokalt. Garantilønssystemet i kapittel 4 har ikke direkte overslagsverdi til de andre lønnskapitlene, og er derfor ikke å regne som kommunal minstelønn. Det betyr likevel ikke at de ikke skal ses i sammenheng. BF anbefaler at vi i de lokale lønnsforhandlingene som minimum skal følge resultatet i kapittel 4.

Lønnen i kapittel 4 fastsettes med utgangspunkt i en ansiennitetsbasert garantilønn. Kapittel 4 er inndelt i to grupper, hvor alle med minst 3-årig universitets- eller høgskoleutdanning er plassert i gruppe 2.

For medlemmer i kapittel 4 er det i tillegg til garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet opp til 16 år, mulighet for å forhandle et individuelt lønnstillegg. Dette kan skje i forbindelse med årlige lønnsforhandlinger, særskilte forhandlinger eller ved ansettelsen. BF anbefaler alle å forhandle lønn ved tilsetting.

Fordeling av medlemmer pr. mars 2025	
Kapittel 4	57 %
Kapittel 5	31 %
Kapittel 3	12 %

Muligheter og utfordringer

Erfaring viser at BFs medlemmer i kapittel 4 er best tjent med høyest mulig generelle tillegg. I tillegg ønsker BF som hovedregel at det avsettes en egen pott til lokale forhandlinger, og at den potten må være av en viss størrelse.

I kapitlene 3 og 5 skal lønnen forhandles på lokalt nivå og ingen er i utgangspunktet sikret reallønnsvekst, men alle har likevel rett til en lønnsutvikling. Erfaringsmessig er det rammen for oppgjøret i kapittel 4

som også blir rammen for oppgjøret lokalt.

Lokale forhandlinger kan være fordelaktig for de som er dyktige til å sette ord på egen kompetanseutvikling, hvordan de bidrar til å utvikle bibliotekstjenesten og bibliotekets måloppnåelse. Systemet kan være en ulempe for medlemmer som har stillinger hvor de i all hovedsak har driftsoppgaver, eller som i mindre grad er i stand til å framheve egen faglige utvikling og måloppnåelse.

En annen utfordring for medlemmer i bibliotek er at kulturområdet ofte blir sett på som et mindre viktig område enn helse og utdanning. Særlig utfordrende kan dette være i disse tider med svak kommuneøkonomi, og økt rekrutteringsbehov for helsepersonell.

I kapittel 4 er medlemmene sikret et visst lønnsnivå via de sentrale lønnsforhandlingene og gjennom garantilønssystemet. Til gjengjeld er som regel den lokale potten svært begrenset. Ofte er det lite penger å dele ut, og det er mange som ønsker en del av potten.

Garantilønssystemet gir en garantert minimumslønn i kap. 4. Det er ingenting i veien for at kommunen kan gi mer i lønn, noe mange kommuner også gjør. BF har som mål at færrest mulig skal tilhøre lavlønsgruppa. Lavlønn kan defineres på mange ulike måter. KS anbefaler at det legges til grunn 2/3-deler av median lønn for heltidsansatte i økonomien samlet, og 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i NHO-området som definisjon for lavlønn.

BF har en særlig utfordring med medlemmer som er eneste BF-er på sin arbeidsplass. Det kan være en utfordring å kunne vise til resultater som synliggjør viktigheten av bibliotek. Mange har også begrenset kontakt med sin forhandlingspart. Mange biblioteksjefer er ikke synlige nok, enten det er overfor egen leder eller politikerne. For eksempel er det ikke alle biblioteksjefer som får lov til å fremme saker for politikerne. Dette gjelder til dels også for skolebibliotekarene, som er helt

avhengige av at den enkelte rektor ser viktigheten av skolebiblioteket. Dette stiller store krav til skolebibliotekarens evne til å «selge seg inn» i organisasjonen.

Arbeidstid og kompensasjon for ubekvem arbeidstid

Våre medlemmer opplever økt press på arbeidstiden, og møter store forventinger fra brukere, politikere og administrasjon om lengre åpningstider og arrangement på kveldstid. Biblioteket skal holde åpent når andre har fri, dette omfatter i økende grad også søn- og helligdager. Dette har gitt en utvikling med høyere innslag av ubekvem arbeidstid uten at ordningene for kompensasjon har utviklet seg i samme takt.

BF forutsetter at det ved avvik fra normalarbeidsdagen lages lokale avtaler om arbeidstidsordninger, og at det gis lønn i form av tillegg for å kompensere dette. Ettersom bibliotekarers arbeidstid stort sett ikke har nok ulempe til å falle inn under skift- eller turnusordninger, må lønn i form av tillegg benyttes for å kompensere for avvikene fra normalarbeidsdagen.

Kompensasjon for ubekvem arbeidstid er for tiden et kveldstillegg på minst 56 kroner i timen og et helgetillegg på minst 22 % av timelønnen og minimum 70 kroner i timen. Tariffavtalen åpner for lokale drøftinger om satsene. BF oppfordrer tillitsvalgte at man jobber før økte tillegg lokalt.

Uttelling for kompetanse

Automatisk økonomisk uttelling for relevante etter- og videreutdanninger er et viktig krav. Trondheim kommune er eksempel på en kommune som har innført et system med fagstige som gir alle uttelling for etter- og videreutdanning av et visst nivå. BF anbefaler bruk av fagstige og foreslår at man tar utgangspunkt i følgende forslag til modell:

Trinn fagstige	Krav til stilling	Tillegg (tillegg sett i sammenheng med minstelønn)
Bibliotekar 0	3 årig uh-utdanning 180 studiepoeng	
Bibliotekar 1	Relevant videreutdanning tilsvarende 30 studiepoeng, eller spesiell kompetanse innen et relevant område	15 000
Bibliotekar 2	Relevant videreutdanning tilsvarende 60 studiepoeng	10 000 (35 000)
Bibliotekar 3	Relevant videreutdanning tilsvarende 90 studiepoeng	15 000 (50 000)
Bibliotekar 4	Relevant videreutdanning tilsvarende 120 studiepoeng	20 000 (70 000)
Bibliotekar 5	Relevant videreutdanning tilsvarende 150 studiepoeng	15 000 (85 000)
Bibliotekar m/mastergrad	Stilling med krav om mastergrad	Sum jf. garantilønnstabellens stillingsgruppe <i>Lektor og Stillinger med krav om mastergrad.</i>

Modellen innebærer at man får tillegg fortløpende etter hvert som man fullfører studier. Det angitte kronetillegget i modellen er kun et eksempel, men ivaretar lønnsrelasjonen fra bachelornivå og opp til masternivå.

Mange kommuner har bestemmelser om uttelling for kompetanse nedfelt i den lokale lønnspolitikken. BF anbefaler at medlemmene inngår konkrete avtaler forkant av kompetanseheving om hva dette vil ha av konsekvenser for lønn og/eller oppgaver.

Satsing på ledere

I BF's målprogram har vi som mål at ledere skal få lønn i samsvar med sitt ansvar, og på lik linje med sammenlignbare stillinger. BF organiserer per i dag om lag 145 biblioteksjefer.

Paragraf 2 i *Forskrift om kvalifikasjonskrav for ansatte i folkebibliotek* beskriver biblioteksjefens ansvar:

§ 2. Kvalifikasjonskrav

Biblioteksjefen er den faglige og administrative leder for kommunens samlede folkebibliotekvirksomhet.

Ordlyden «*administrative leder*» tilsier at biblioteksjefen har det overordnede ansvaret for folkebibliotekets administrative funksjoner. I dette ligger selvstendig økonomi- og personalansvar, noe som skiller seg fra ren fagledelse. Det er få lovpålagte stillinger i kommunen, hvor både ansvarsområde og kvalifikasjonskrav er beskrevet i lovverket. Men dette er altså tilfellet for biblioteksjefer.

BF har erfaring med at arbeidsgivere har utvist manglende forståelse for biblioteksjefens lederansvar og myndighetsområde. I slike tilfeller er det viktig å vise til lov, forskrift, forarbeider og «*biblioteksjefplakaten*» for argumentasjon.

BF mener at det skal være en viss lønnsmessig avstand mellom leder og de medarbeidere som ledes. For BF er utgangspunktet at ledere skal sikres en grunnleggende høy lønn, og at lønnen som minimum må være sammenlignbar med ledere på samme forvaltningsmessige nivå. Å være biblioteksjef er en kompleks stilling som dekker et vidt spekter av oppgaver. Biblioteksjefjobben er også en av de mest synlige og utadrettede stillingene i en kommune.

I Hovedtariffavtalen er virksomhetsledere som innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar plassert i kapittel 3.4.2. Om kommunens organisasjonsstruktur tilsier det kan dette prinsippet fravikes. Vanligvis vil det være tilfeller hvor kun toppledernivå er i kapittel 3, mens andre ledere med delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar er i kapittel 5. Da skal dette være gjennomgående i kommunens organisasjonsstruktur.

BF mener at flest mulig av våre ledere skal være plassert i kapittel 3, enten som 3.4.2 – virksomhetsleder eller 3.4.3 – leder. Vi har de siste årene sett en økning i antallet biblioteksjefer i kapittel 3. HTA sier følgende om forskjellene i ansvar:

3.4.2 Lederavlønning – virksomhetsleder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

3.4.3 Lederavlønning – leder

Lønn til ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar, fastsettes etter forhandlinger lokalt.

Kommunene opplever stort press på økonomien. Stadig nye oppgaver legges til uten at de fullfinansieres fra statens side, med økte krav til innsparinger som resultat. Dette gjør det krevende å få økt budsjettene på bibliotekområdet. En fordel i lokale forhandlingene er at bibliotekledere generelt har stor troverdighet som faggruppe, og at de nyter høy anseelse på arbeidstakersiden.

5.2 Oslo kommune

Hovedmål

- Generelle tillegg med lavest mulig knekkpunkt
- Automatisk økonomisk uttelling for etter- og videreutdanning
- Alle elementer skal vurderes
- Lik lønn til ledere med sammenlignbare stillinger

Medlemmer

I Oslo kommune arbeider BFs medlemmer hovedsakelig ved Deichman eller i kommunens grunnskoler og videregående skoler i Utdanningsetaten. Omtrent åtte prosent av BFs medlemmer er ansatt i Oslo kommune.

Lønnssystemet

Oslo kommune benytter et lønnsystem som består av et stillingsregister, lønnsrammer og en lønnstabell med lønnstrinn. Lønn gis i utgangspunktet som lønnstrinn, men det er mulighet for bruk av kronetillegg og T-trinn i tillegg til regulativlønna.

Forhandlingsystemet – fire elementer

1) Generelle tillegg på lønnstabellen

Alle ansatte gis et generelt tillegg. Innretning i form av krone eller prosent er avgjørende for hvor stor andel av de generelle tilleggene de forskjellige gruppene av ansatte får. Tradisjonelt har lønnsøkning vært gitt som et kronetillegg til med lavest lønnstrinn, og et prosentvis tillegg til de med høyere lønnstrinn. Skillet på tabellen er det såkalte «knekkpunktet».

2) Lokale forhandlinger

Pottforhandling i den enkelte virksomhet (etat/bydel) hvor midlene avsettes innenfor rammen av de sentralt framforhandlede midlene. Tillegg i lokale forhandlinger gis som lønnstrinn. Tradisjonelt har det ikke vært avsatt midler til lokale oppgjør i de såkalte mellomoppgjørene (2. avtaleår), men det kan kreves.

Gjennomføringen av lokale forhandlinger planlegges av lokale parter i fellesskap, og det skal være lønnspolitiske drøftinger i forkant.

BF krever lokale forhandlinger for våre medlemmer i tillegg til generelle tillegg når det er behov for det. Dette for å møte utfordringer rundt lønnsutvikling for nøytrale stillingskoder og stillingskoder uten ansiennitetsstige (direkteplasserte). Lokale forhandlinger er også viktig for å ivareta lokale behov som f.eks. individuell uttelling for kompetanseheving og utjevning av utilsiktede skjevheter.

BFs erfaring er at lokale forhandlinger skaper forventninger hos medlemmene, og det er derfor viktig at denne potten er stor nok. Hvis potten blir for liten blir det tøffere prioriteringer og større misnøye med resultatet.

3) Sentrale justeringer av stillinger / stillingsgrupper jf. § 16.1

Sentrale justeringsforhandlinger dreier seg om endring av lønnsrammer og lønns spenn. Ved å endre lønnsinnplassering for enkelte stillingskoder kan man prioritere enkelte grupper, f.eks. stillinger hvor kommunen har problemer med å beholde og rekruttere arbeidskraft. Justeringsforhandlinger har tradisjonelt vært gjennomført i år med hovedoppgjør, men kan også kreves i mellomoppgjør.

Justeringer kan også være et virkemiddel for å øke lønnsinnplasseringen i en stillingskode, for eksempel for å få opp minstelønna i bibliotekarkoden. Dette er et krav som ikke veier tungt økonomisk ettersom det er få ansatte i de laveste trinnene, men som vil komme nyansatte/nyutdannede til gode.

4) Forhandlinger for enkeltstillinger eller grupper jf. § 16.2

I tillegg til de sentrale forhandlingene er det mulighet for særskilte, lokale forhandlinger i tariffperioden om endring av enkeltstillinger eller grupper av stillinger. Dette kan være aktuelt i forbindelse med å rekruttere eller beholde, endring av kompetansekrav til stillingen, kompetanseutvikling hos arbeidstaker eller ved organisasjonsmessige endringer i forbindelse med omstillingsprosesser. Dette er en lokal prosess, og kravene må reises via lokale tillitsvalgte.

I tillegg til disse fire elementene har arbeidsgiver anledning til å fatte administrative vedtak om lønn jf. Dok. 25 Del A § 15. Lokale tillitsvalgte skal underrettes om administrative vedtak.

Individuelt kan det enkelte medlem benytte seg av mulighet for lønnsamtale jf. Dok. 25 Del B § 1.1.6 eller en kompetanseutviklingssamtale jf. Dok. 25 Del B § 1.3.3. BF anbefaler dette.

Nøytrale og direkteplasserte koder

I Oslo har de fleste medlemmene en direkteplassert stilling. Det vil si en stillingskode uten ansiennitetsstige. Disse kodene har ofte et høyere lønnsmessig utgangspunkt, men til gjengjeld er det ikke automatisk opprykk for ansiennitet og man kan på sikt bli forbigått dersom en ikke får opprykk på annen måte. Dette innebærer at lønnsutvikling utover generelle tillegg må skje via lokal lønnsdannelse og/eller justeringer.

Alle koder er gjennomgående i kommunen. Det kan være lettere å få uttelling for justering av «våre» koder, som 130 Bibliotekar og 357 Spesialbibliotekar enn for konsulent- og lederkoder. Dette fordi det er få ansatte i bibliotekarkoder, og dermed et krav som koster lite i kroner sammenlignet med krav for lederkoder. Lokale forhandlinger har derfor blitt en svært viktig mulighet for å løfte medlemmene i nøytrale koder. Siste lokale forhandling var i forbindelse med hovedoppgjøret i 2024.

På sikt bør det vurderes om BF skal jobbe målrettet med å endre stillingskoder for bibliotekfaglig personale som er ansatt i konsulentstillinger og andre nøytrale koder.

Satsing på ledere

BF har et uttalt mål om at ledere skal få lønn i samsvar med sitt ansvar. I Oslo kommune er det generelt sett tilstrekkelig lønnsmessig avstand mellom grunnkoder og lederkoder. Men manglende lokale forhandlinger eller justeringer for ledere, gjør at de ikke har annen lønnsutvikling enn de generelle tilleggene.

Uttelling for kompetanse

BF skal jobbe for at master, etter- og videreutdanning skal gi lønnsmessig uttelling. BF ser at det er utfordrende for våre medlemmer å få lønnsutvikling i etterkant av kompetanseheving. Dette til tross for at kompetansehevingstiltakene avtales på forhånd, og man får innvilget permisjon.

BF anbefaler tett dialog mellom leder og ansatt, både før og under gjennomføring av kompetanseutvikling, om bl.a. forventninger og betydning for lønn og arbeidsoppgaver.

15 STP	1 LTR
30 STP	2 LTR
60 STP	3 LTR
90 STP	4 LTR
MASTER (120 STP)	6 LTR

Uttelling for kompetanse kan løses lokalt, for eksempel gjennom lokale pottter og bestemmelser i lokal lønnspolitikk. Men ideelt sett bør det være en felles ordning på dette som gjøres universell og automatisk for alle ansatte i kommunen. BF anbefaler at følgende modell legges til grunn for uttelling/verdisetting av kompetanse:

Avansementsmuligheter

BF har per i dag 2 stillingskoder som flertallet av våre medlemmer går i. Det bør vurderes om det skal kreves ny stillingskode med krav om master samt ny stillingskode som ivaretar mulighet for avansement ved lang ansiennitet eller annen kompetanseheving, f.eks. en Bibliotekar 1-kode.

Lønnsforskjeller mot KS

I KS og Stat trekkes det 2 % pensjon av lønna. Dette gjøres ikke i Oslo. Ved direkte sammenligning av lønn må en derfor legge til grunn en forskjell på minst 10.000 kr. som skyldes pensjonstrekket. Til tross for dette er det store forskjeller i lønn mellom bibliotekarer i Oslo sammenlignet med kollegaene i resten av kommune-Norge. Særlig tydelig er dette blant de med lengst ansiennitet. Sentrale justeringer kan være et virkemiddel for å løfte lønna for bibliotekarer i Oslo opp på KS-nivå.

Ansiennitet	Garantilønn – KS (SKO 7026 Bibliotekar)	Minstelønn – Oslo (STK 130 Bibliotekar)
0 år	507.400	501.050 (LTR 20)
10 år	578.600	531.900 (LTR 26)
16 år	596.400	569.000 (LTR 32)

Kompensasjon for ubekvem arbeidstid

BF forutsetter at det ved avvik fra normalarbeidsdagen lages lokale avtaler om arbeidstidsordninger, og at det gis lønn i form av tillegg for å kompensere dette. Krav om endring av satser og tillegg for ubekvem arbeidstid må fremmes i år med hovedoppgjør.

Lokal lønnspolitikk

Det følger av tariffavtalen en forutsetning om at virksomhetene har en lokal lønnspolitikk som er drøftet med de tillitsvalgte. Ved Deichman kom det i stand en ny lønnspolitikk gjeldende fra 1. april 2022. Denne bruker i hovedsak direkteplasserte koder, noe som innebærer at behovet for lokale forhandlinger vil øke. Det er for øvrig innført en minstelønn for stillingskode 357 Spesialbibliotekar på LTR. 31 (etter resultat i lokale forhandlinger 2024). Dette vil sikre en likere lønn for ansatte med sammenlignbare stillinger.

5.3 Stat

I 2022 gikk BFs hovedorganisasjon Unio sammen med Akademikerne og inngikk en ny, felles tariffavtale i staten. Unio skilte dermed lag med LO og YS i tariffsammenheng i statlig sektor. I tariffavtalen foregår all lønnsdannelse nå lokalt.

I hovedoppgjøret 2024 hadde både Staten og LO klare krav om at alle sammenslutninger må enes om én felles avtale. Staten var ikke interessert i å diskutere andre alternativer, og Unio og Akademikerne gikk til streik for å beholde sitt avtaleområde. Streiken endte med tvungen lønnsnemnd. Rikslønnsnemnda dømte i favør Unio og Akademikerne, og avtaleområdet består frem til hovedoppgjøret i 2026. LOs medlemmer underkjente forhandlingsresultatet i uravstemning. Rikslønnsnemnda dømte LO inn i samme avtale som YS.

Hovedmål

- Sikre reallønnsvekst for alle BF-medlemmer i staten.
- Automatisk lønnsmessig uttelling for relevant videreutdanning.
- Automatisk endring av stillingskode og lønnsmessig uttelling for oppnådd mastergrad.
- Begynnerstilling 1515 Spesialbibliotekar på lang ansiennitetsstige.
- Sikre lønnsutvikling for direkteplasserte med lang ansiennitet.
- BF skal være representert og delta i lokale forhandlinger.
- Etablere klubber der det er nok BF-medlemmer (jamfør vedtekter § 14.2).

Inn plassering

BFs medlemsmasse i staten er fordelt på ulike stillingskoder som også behandles ulikt i lønnsystemet (direkteplassering og lønnsstiger).

Vanlige stillingskoder for våre medlemmer med direkteplassering inkluderer spesialbibliotekar, hovedbibliotekar og rådgiverstillinger, men bibliotekar og universitetsbibliotekar er stillingskoder som er på 16-årig ansiennitetsstige. Den 16-årige ansiennitetsstigen gir en årlig lønnsstigning på 1,1 % de første ti år, deretter 0,55 % de siste seks år. Nyansatte i stillingskoder på stige kan direkteplasseres hvis deres lønn overstiger gjennomsnittslønnen til ansatte i samme stillingskode med 16 års ansiennitet (se § 4 i fellesbestemmelsene, hovedtariffavtalen 2024-2026 Akademikerne/Unio).

Hovedavtalen i staten regulerer forhold mellom partene og skal gi et best mulig samarbeid. Nåværende avtale gjelder fra 1. januar 2023 til og med 31. desember 2025. Alle hovedsammenslutningene har én felles hovedavtale.

Utfordringer

I statlig sektor er biblioteket en støttefunksjon og typisk organisert som teknisk/administrativt personale. Støttefunksjoner får ikke den samme oppmerksomheten og anerkjennelsen som forskning og undervisning. Dette gjør det utfordrende å få vist fram verdien av den jobben bibliotekansatte gjør i egen institusjon. BF-medlemmene må benytte enhver mulighet til å synliggjøre sin nytteverdi og kompetanse. De bidrar i betydelig grad til at institusjonens ansatte kan gjøre en mest mulig effektiv jobb.

Flere av de statsansatte medlemmene i BF sitter enten alene eller det er få medlemmer på arbeidsplassen. BF har en selvstendig forhandlingsrett i lokale lønnsforhandlinger. BF anbefaler hvert forhandlingssted å opprette egne forhandlingsutvalg. Ingen kan forhandle for seg selv. Alenemedlemmer på arbeidsplassen kontakter BFs sekretariat for bistand til lokale forhandlinger.

Organisering

Ifølge Hovedtariffavtalen (HTA) § 2.1 kan alle forhandlingsberettigede organisasjoner under en hovedsammenslutning lokalt velge å opptre som én part (hovedsammenslutningsmodellen). Dette blir gjort bl.a. ved UiO.

Det er viktig at BF oppretter klubber på arbeidsplasser i staten der det er tilstrekkelig mange medlemmer. Det gir medlemmene bedre muligheter for å påvirke lønnsdannelsen og ivareta de lokale behovene. Medlemmene får også et nettverk de kan benytte seg av ved skriving av lønnskrav og liknende.

Forhandling

Med den nye tariffavtalen skal hele potten fra de sentrale lønnsforhandlingene forhandles om lokalt i 2.5.1-forhandlingene. Lønnsmassen til de uorganiserte følger den største avtalen på arbeidsplassen, i UH-sektoren er det Unio/Akademikerne-avtalen.

Det er viktig for BF å jobbe for høye, kollektive/generelle tillegg som sikrer alle en lønnsvekst. Hvis større deler av potten settes av til individuelle forhandlinger kan det føre til negativ lønnsvekst for våre medlemmer sammenliknet med mer synlige ansatte.

Hovedtariffavtalens § 2.6.3 sier at det skal holdes et forberedende møte før de lokale 2.5.1-forhandlingene. Der skal man diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg. Det er svært viktig at BF deltar aktivt i disse møtene, og jobber for at en vesentlig del av potten settes av til generelle tillegg. Det kan være hensiktsmessig å gi generelle tillegg i kronebeløp framfor prosenttillegg.

Fristen for å sende inn lønnskrav kommer ofte før det er avtalt om det skal gis generelle tillegg, og hvor mye som skal gis. Derfor er det viktig at medlemmene sender inn lønnskrav hvert år for å ha en mulighet til lønnsutvikling.

I lokale, individuelle forhandlinger er det naturlig å sammenlikne BF-medlemmer med andre yrkesgrupper som har tilsvarende funksjon, ansvar og utdanning. Arbeidstakere innen IT, andre administrative funksjoner eller andre tjenester kan være høyere lønnet enn bibliotekarer, blant annet på grunn av konkurranse fra privat sektor. Det kan være viktig å påpeke slike lønnsmessige skjevheter ved forhandlingsbordet.

Kompetanseheving er viktig både for den enkelte og for arbeidsplassen, og dette bør brukes i lønnsforhandlingene. Spesielt mener BF at oppnådd mastergrad bør gi automatisk lønnsøkning og stillingskodeendring, og at relevant etterutdanning bør gi automatisk lønnsøkning.

Lønnsystemet

Lønnsystemet reguleres gjennom Hovedtariffavtalene i staten (kapittel 7 i Statens personalhåndbok, årlig utgivelse). Det eksisterer to ulike hovedtariffavtaler for ansatte i staten. Vår gjeldende hovedtariffavtale er inngått mellom Digitaliserings- og forvaltningsdepartementet (DFD) og Unio og Akademikerne. LO og YS har en egen hovedtariffavtale.

Hovedsammenslutningene forhandler med DFD og statens personaldirektør. Partene fører årlige forhandlinger. I partallsår er det hovedoppgjør og hele hovedtariffavtalen forhandles. Året etter er det mellomoppgjør, der tariffavtalens innhold ikke er gjenstand for forhandling. Mellomoppgjørene innebærer som oftest bare forhandlinger om lønnsmidler.

Lønnsdannelse

Den statlige lønnsdannelsen skjer både sentralt og lokalt. Potten til fordeling avgjøres i de sentrale forhandlingene. I vår hovedtariffavtale fordeles lønnsmidlene lokalt, gjennom lokale forhandlinger forankret i punkt 2.5.1 i hovedtariffavtalen. Det betyr at det er lokale forhandlinger hvert år, men partene har anledning til å gi hele eller deler av potten som generelle eller kollektive tillegg.

Hovedtariffavtalen pålegger alle arbeidsgivere i staten å utforme en lokal lønnspolitikk. Den skal være nedfelt skriftlig og være kjent blant de ansatte. Dette er et viktig dokument for lokale forhandlinger, og danner grunnlag for hvilke lønnskrav som blir vektlagt.

All lønnsdannelse foregår lokalt for alle medlemmer av Unio og Akademikerne. Det er likevel mulig å gi kollektiv lønnsdannelse som treffer alle medlemmer, tilsvarende de sentrale tilleggene som ble gitt på den forrige tariffavtalen. Punkt 2.6.3 i Hovedtariffavtalen sier at «Partene skal i det forberedende møtet diskutere hvorvidt deler av potten skal brukes til generelle tillegg og/eller gruppetillegg». For å sikre alle medlemmer en lønnsvekst så oppfordres tillitsvalgte til å jobbe for at en vesentlig del av potten fordeles som generelle eller kollektive tillegg.

Ut over 2.5.1-forhandlinger kan lønnsøkning gis i forhandlinger etter «2.5.3 Særlige grunnlag» samt «2.5.5 Ansettelse i ledig stilling mv.» hvor arbeidsgiver skal vurdere lønn innen 12 måneder etter ansettelse (pkt. 3). Dette skal skje i dialog med den ansatte. Det er spesielt viktig å legge merke til at lønnsforhandlinger på særlig grunnlag, som for eksempel ved vesentlige endringer i arbeidsoppgaver, skal skje etter 2.5.3. Denne form for lønnsøkning tar ikke av «forhandlingspotten», men tas fra budsjett.

LØNSSSTERMINOLOGI STATLIG SEKTOR

Lønnsstige

Innplasseringen på lønnsstige gir lønsmessig utslag for ansiennitet uten videre forhandlinger (automatisk). Det er uttalt at stillinger på lønnsstiger er å regne som begynnerstillinger. Forhandlinger om høyere lønn vil komme i tillegg til det årlige, automatiske opprykket. Etter 16 års ansiennitet i stilling vil den automatiske lønnsutviklingen opphøre, og lønnsutviklingen må skje i lokale forhandlinger. Stillingskodene 1410 Bibliotekar og 1199 Universitetsbibliotekar er plassert på en lønnsstige på 16 år. Den gir en årlig lønnsstigning på 1,1 % de første 10 år, deretter 0,55 % de siste 6 år. For nyansatte som allerede ligger over gjennomsnittslønnen for ansatte i virksomheten med 16 års ansiennitet i samme stillingskode, kan arbeidsgiver bruke direkteplassering (se under).

Direkteplassering

De direkteplasserte får ikke automatisk uttelling/opprykk for ansiennitet. Disse medlemmene får lønnsutvikling gjennom forhandlingene på arbeidsplassen nevnt ovenfor. For denne medlemsmassen er lokale forhandlinger, og eventuelt forhandlinger på særlig grunnlag, viktig. Stillingskodene 1515 Spesialbibliotekar, 1077 Hovedbibliotekar, 1434 Rådgiver og 1364 Seniorrådgiver er direkteplasserte. Se vedlegg 1 i Hovedtariffavtalen for fullstendig liste.

Generelle tillegg

Kollektive tillegg som blir avtalt og gitt lokalt til alle arbeidstakere. Dette tilsvarer det vi tidligere kjente som sentrale tillegg, men generelle tillegg må avtales mellom partene på forhandlingsstedet.

Lønnskrav og lønnsamtale

Hovedtariffavtalens § 5 sier at arbeidstaker skal tilbys en årlig samtale om kompetanse, ansvar, lønn og karriereutvikling jfr. den lokale lønnspolitikken. Dette kalles ofte en lønnsamtale.

Lønnskrav blir formulert før forhandlingene og levert til tillitsvalgt, eventuelt direkte til arbeidsgiver. (Vær oppmerksom på lokale frister). BF anbefaler at medlemmer benytter muligheten til lønnsamtale før lønnskrav sendes inn. De fleste organisasjoner har egne maler for lønnskrav, BF har også egne maler: <https://www.bibforb.no/rettigheter-i-arbeidslivet/lokale-forhandlinger/#toggle-id-7>

5.4 Spekter

Hovedmål

- Sikre at BF får forhandlingsrett ved de virksomheter vi har medlemmer slik at medlemmenes interesser ivaretas best mulig.
- Sikre at våre medlemmer får den samme lønnsutviklingen som ansatte i stillinger det er naturlig å sammenligne seg med.

Flertallet av BF sine medlemmer på Spekterområdet er ansatt ved sykehus- og/ eller helsebibliotek.

De fleste medlemmene er ansatt som bibliotekarer eller spesialbibliotekarer i ulike koder, og fordelt på geografisk adskilte arbeidsplasser. Flere av medlemmene arbeider alene.

Virksomhetene i Spekter er inndelt i 13 overenskomstområder. Et område kan bestå av en eller flere virksomheter. Spekter 10 er helseforetak med sykehusdrift.

Muligheter og utfordringer

Spekter har hovedavtaler med hver hovedorganisasjon. De er tilnærmet identiske på de fleste punkter. Hovedavtalen mellom Spekter og Unio gjelder fra 1.1.2022-31.12.2025.

Hovedavtalens § 5 regulerer hvor mange medlemmer et forbund må ha for å etablere et partsforhold i den enkelte virksomhet. I tillegg setter den grenser for hvor mange forbund som kan ha et partsforhold.

Ettersom BF ikke har egen forhandlingsrett etter HA er vi avhengig av å organisere oss med andre grupper for å kunne forhandle lokalt (B-del). For å ivareta medlemmenes lønsmessige interesser er det viktig å skape gode samarbeidsrelasjoner med andre Unio-forbund i virksomhetene, og at BF sikres representasjon lokalt.

Det finnes Unio-grupper ved de fleste virksomheter hvor vi har medlemmer. BF har i 2024 innledet et samarbeid med Akademikerforbundet, som representerer BF i Unio sitt forhandlingsutvalg for Spekter. Akademikerforbundet har fullmakt til å forhandle på vegne av BF i de sentrale forhandlingene og i flere virksomheter også lokalt. Akademikerforbundet skal også hjelpe til med eventuelle saker knyttet til omorganisering og nedbemanning.

I del A, punkt 2 Lokale forhandlinger står det at medlemmer i forbund uten lokal forhandlingsrett etter HA § 5 skal sikres et lønnstillegg basert på individuell vurdering. Det er i denne sammenheng viktig at BF-medlemmer ber om en lønnsamtale med leder.

Overenskomsten (tariffavtalen) består av en A-del og en B-del dersom ikke annet avtales.

DEL A: Generell del som omfatter tariffavtalens sosiale bestemmelser, og som gjelder for alle virksomheter i et overenskomstområde. Forhandlinger foregår på sentralt nivå mellom Unio og Spekter.

DEL B: Lokale avtaler med varierende innhold Regulerer f.eks. arbeidstid, lønnsbestemmelser og ubekvemstillegg for det enkelte foretak. Forhandlingene foregår lokalt mellom virksomhet og det enkelte Unio-forbund, eller grupper av slike. Vilåret er at de er forhandlingsberettiget i virksomheten etter § 5 i HA. BF er per d.d. ikke part i en B-delsavtale ved noen virksomhet.

For medlemmer i område 10 (Helseforetak) gjelder i tillegg:

DEL A1: Sosiale bestemmelser. Gjelder for alle i område 10.

DEL A2: Forbundsvis, nasjonale bestemmelser. Gjelder p.t. for alle medlemmer i Norsk Sykepleierforbund, Norsk Fysioterapeutforbund, Norsk Ergoterapeutforbund og Utdanningsforbundet.

5.5 Virke

Hovedmål

- Automatisk lønnsmessig uttelling for relevant videreutdanning.
- Automatisk endring av stillingskode og lønnsmessig uttelling for oppnådd mastergrad.
- Spesialbibliotekar inn på lang ansiennitetsstige.
- Sikre lønnsutvikling for direkteplasserte med lang ansiennitet.
- BF skal være representert og delta i lokale forhandlinger.

Virke er hovedorganisasjonen for tjenestenæringene. BF sine medlemmer er organisert under Virke HUK-området (helse, utdanning og kultur). BFs medlemmer på Virkeområdet er stort sett ansatt på høyskoler og museer, men BF har også medlemmer innenfor skoler og andre bedrifter i privat sektor. BF er part i de fire landsoverenskomstene som dekker medlemmene våre.

Hovedparten av medlemmene tilhører Landsoverenskomst for høyskoler og Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner. De fleste medlemmene er ansatt i stillinger som spesialbibliotekar, hovedbibliotekar eller bibliotekar.

Lønnsystemet

Lønnsystemet i Virke HUK er forskjellig fra landsoverenskomst til landsoverenskomst, for eksempel følger landsoverenskomstene for høyskoler og museum statens lønnsystem.

For å ivareta de lønnsmessige interessene er det viktig at det skapes gode samarbeidsrelasjoner med andre forbund i virksomhetene, og at BF sikrer representasjon for medlemmer når de er eneste medlem. Det er viktig at medlemmene blir synlige lokalt, og at de fremmer lønnskrav hvert år.

BF har i 2024 innledet et samarbeid med Akademikerforbundet, som representerer BF i Unios forhandlingsutvalg for Virke. Akademikerforbundet har fullmakt til å forhandle på vegne av BF i de sentrale forhandlingene.

5.6 Samfunnsbedriftene

Samfunnsbedriftene (tidligere KS Bedrift) er en organisasjon for kommunale selskaper. BF har 13 medlemmer fordelt på interkommunale selskaper innen arkiv og museer samt ved Biblioteksentralen. Biblioteksentralen er omfattet av Bedriftsavtalen. Andre virksomheter er omfattet av hovedtariffavtalen i KS (Se kap. om KS for flere detaljer om denne).

Hovedavtalen i KS – del C gjelder for alle våre medlemmer i Samfunnsbedriftene.

Bedriftsavtalen

Bedriftsavtalen er en tariffavtale som forhandles sentralt. Dette skjer som regel noen uker etter at

KS-oppgjøret er i havn. Tariffoppgjøret består av både et sentralt og et lokalt oppgjør. Lokale forhandlinger skal gjennomføres årlig innen 15. november. Som hovedregel settes virkningsdatoen til 1. mai, med mindre partene blir enig om noe annet.

BF-medlemmene i Biblioteksentralen tilhører pkt. 3.4 gruppe 2, og har kun lokal lønnsdannelse. I lønnsforhandlinger kan det gis både generelle og individuelle tillegg. Ansatte skal normalt være sikret en årlig lønnsutvikling.

Lønssystemet forutsetter at virksomheten har en lønnspolitikk. Biblioteksentralen jobber nå med å utvikle en lokal lønnspolitikk i samarbeid med de tillitsvalgte. Dette vil bidra til mer forutsigbarhet, og vil være et viktig verktøy i lønnsforhandlingene fremover.

Det har vært utfordrende å få utlevert relevant tallmateriale i forbindelse med de lokale forhandlingene. Bedriftsavtalen inneholder flere bestemmelser om tillitsvalgtes innsynsrett til relevant lønnsstatistikk. Det er en viktig forutsetning for å kunne jobbe med likelønnsproblematikk.

Bedriftsavtalen har bestemmelse om lønnsamtale for den enkelte ansatte, og mulighet for særskilte forhandlinger ved bl.a. vesentlig endring av stilling eller kompetanseheving.

6. Grønn tariff

- BF skal bidra til et grønt arbeidsliv via partssamarbeidet.
- BF skal delta i arbeidet med grønn tariff.

Avtalene i offentlig sektor har bestemmelser om at arbeidet med bærekraft, klima og miljø er å anse som en del av partssamarbeidet. Grønne tariffforhandlinger i forbindelse med de sentrale oppgjørene ligger nok fortsatt noe fram i tid, og en av hovedutfordringene framover blir å sikre at drøftinger tilknyttet bærekraft, miljø og klima blir mer enn rene politiske erklæringer, og at tiltakene forankres lokalt.

BF skal være en bidragsyter i arbeidet med å oppfylle FNs bærekraftsmål. Landsmøtet i 2020 vedtok følgende uttalelse:

«BF skal jobbe strategisk med grønn tariff for å bidra til en bærekraftig utvikling innenfor de tariffområdene hvor vi er representert. BF vil samarbeide med resten av Unio om å utarbeide grønne tariffkrav i de sentrale oppgjørene. Det er viktig å sikre at dette arbeidet er forankret i hele forbundet, og at metoder for hvordan tillitsvalgte kan jobbe med bærekraft lokalt blir en del av tillitsvalgtopplæringen.»

Årshjul tariff

Januar: Forberedelse til sentrale forhandlinger. BF diskuterer krav i egne tariffutvalg. BFs tariffkonferanse.

Februar: Forberedelse til sentrale forhandlinger. TBU-rapporten som angir grunnlaget for lønnsoppjøret legges frem. Forbundsstyret vedtar krav.

Mars: Forberedelse til sentrale forhandlinger. Unios tariffkonferanse, Unios forhandlingsutvalg vedtar sine krav, forhandlinger i frontfaget med innspurt 1. april.

April: Sentrale forhandlinger i Stat, KS, Oslo kommune med innspurt 1. mai. Avsluttes med resultat eller mekling.

Mai: Sentrale forhandlinger i Spekter og Samfunnsbedriftene. Eventuell mekling i offentlig sektor. Mulig streik om mekling ikke fører frem.

Juni: Mulig streik, mulige justeringsforhandlinger i Oslo kommune, forberedelse til lokale forhandlinger i KS og Stat. Kravskrivingskurs for medlemmer.

Juli: Ferieavvikling.

August: Forberedelse til lokale forhandlinger, distriktslagene arrangerer Kick-off.

September: Lokale forhandlinger i kapittel 3 og 5 i KS innen 1. oktober, mulige lokale forhandlinger i KS kapittel 4,

Oktober: Lokale forhandlinger i statlig sektor og eventuelt i Oslo kommune.

November: Oppsummering av lokale forhandlinger, utarbeide debatthefta til distriktslagene.

Desember: Revidering av BFs lønnsstrategi, utsending av lønnsundersøkelse,

Nyttige lenker

ABC i lønn og tariff: <https://www.bibforb.no/lonn-og-arbeid/abc-lonn-tariff/>

Avtaler i arbeidslivet: <https://www.bibforb.no/lonn-og-arbeid/tariff-og-hovedavtaler/>

Biblioteksjefplakaten: <https://www.bibforb.no/fokus-pa-biblioteksjefenes-ansvarsomrade/>

Ord og uttrykk: <https://www.unio.no/tariff/unios-tariffguide/>

Oversikt over medlemmer i BFs tariffutvalg: <https://www.bibforb.no/om-BF/utvalg-og-komiteer/>

Unios sider om lønnsoppjøret: <https://www.unio.no/tariff/lonnsoppgjoret-2025/>

Ofte stilte spørsmål: Lokale forhandlinger: <https://www.bibforb.no/rettigheter-i-arbeidslivet/lokale-forhandlinger/>